

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan proposal dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Gula Watoetolis Prambon – Krian”**.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada Drs. Nurhadi, M.Si. selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan petunjuk kepada penulis dan tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Hj. Suparwati, M.Si., selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Drs. Sadjudi, S.E., M.Si., selaku ketua Progam studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Nurhadi, M.Si., selaku sekretaris program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak dan Ibu Dosen jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Bapak Heru Mintoyo. SP. Selaku administrator Pabrik Gula Watoetolis Prambon – Krian yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.

6. Bapak Supriono. ST. selaku kepala bagian Instalasi Pabrik Gula Watoetolis Prambon – Krian yang telah memberikan pengarahan dan sumber data.
7. Kedua orang tua tercinta, kakak ku dan semua saudara yang telah banyak memberikan dukungan moral maupun materiil sehingga dapat terselesaikannya laporan proposal ini.

Penulis menyadari segala keterbatasan kemampuan dan pengetahuan, sehingga saran dan kritik sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan ini. Akhir kata penulis berharap semoga laporan proposal ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Mei 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu	5
2.2. Landasan Teori.....	6
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	6
2.2.1.1. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.2. Kepuasan Kerja	14
2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.2.3. Kompensasi	24

2.2.3.1. Pengertian Kompensasi.....	24
2.2.3.2. Kompensasi langsung	27
2.2.3.3. Kompensasi tidak langsung.....	31
2.2.3.4. Insentif	32
2.2.4. Lingkungan Kerja	33
2.2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja	33
2.2.5. Kepemimpinan	35
2.2.5.1. Pengertian Kepemimpinan	35
2.2.5.2. Fungsi kepemimpinan	38
2.2.5.3. Karakteristik Kepemimpinan	38
2.3. Kerangka Berpikir.....	40
2.4. Hipotesis Penelitian.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	43
3.1.1. Definisi Operasional.....	43
3.1.2. Pengukuran Variabel.....	45
3.2. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel.....	46
3.2.1. Populasi	46
3.2.2. Sampel.....	47
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	47
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.3.1. Jenis Data	49

3.3.2. Sumber Data.....	49
3.4. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis	50
3.4.1. Uji Instrumen Penelitian	50
3.4.1.1. uji validitas	50
3.4.1.2. Uji Reliabilitas	50
3.4.2. Uji Asumís Klasik.....	51
3.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda	54
3.4.4. Uji Hipótesis	56
3.4.4.1. Uji Simultan (Uji F)	56
3.4.4.2. Uji Parsial (Uji t).....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Perusahaan	60
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.1.1.1. Sejarah Perusahaan	60
4.1.1.2. Lokasi Pabrik Gula Watoe Toelis	61
4.1.1.3. Struktur Organisasi.....	63
4.1.2. Pengujian Data	65
4.1.2.1. Diskriptif Identitas Responden.....	65
4.1.2.2. Deskripsi Variabel – Variabel Penelitian.....	67
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	77
4.2.1. Uji Validitas	77
4.2.2. Uji Reliabilitas	79

4.3. Hasil uji asumsi klasik	80
4.3.1. Multikolinieritas.....	80
4.3.2. Uji Autokorelasi.....	81
4.3.3. Heterokedastisitas	82
4.3.4. Uji Normalitas.....	82
4.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	84
4.4.1. Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2).....	86
4.4.2. Pengujian Hipotesis.....	87
4.4.2.1. Uji F (Uji Simultan)	87
4.4.2.2. Uji t (Uji Parsial).....	89
4.4.3. Koefisien Korelasi Parsial.....	93
4.5. Pembahasan.....	94
4.5.1. Variabel Kompensasi (X_1)	94
4.5.2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	95
4.5.3. Variabel Kepemimpinan (X_3)	96
4.5.4. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	97

BAB V KESIMPILAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	98
5.2. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

tabel 4.1. Deskripsi Jenis Kelamin Responden	66
tabel 4.2. Deskripsi Jenis Usia Responden	66
tabel 4.3. Deskripsi Pendidikan Responden	67
tabel 4.4. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)	68
tabel 4.5. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X_2)	69
tabel 4.6. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X_3)	72
tabel 4.7. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	74
tabel 4.8. Uji Validitas	78
tabel 4.9. Uji Reliabilitas	79
tabel 4.10. Nilai Variance Inflation Variabel Bebas	80
tabel 4.11. Nilai Durbin Watson	81
tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Model	83
tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	84
tabel 4.14. Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi	86
tabel 4.15. Hasil Perhitungan Uji F	87
tabel 4.16. Hasil Perhitungan Uji t	89
tabel 4.17. Nilai Koefisien Korelasi Parsial	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. kerangka berpikir.....	41
Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan Untuk Uji F.....	57
Gambar 3.2. Daerah Penerimaan Dan Penolakan	59
gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	62
gambar 4.2. Uji Heterokedastisitas	82
gambar 4.3. Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Uji F.....	88
gambar 4.4. Kriteria Daerah Penerimaan Atau Penolakan Variabel X_1	90
gambar 4.5. Kriteria Daerah Penerimaan Atau Penolakan Variabel X_2	91
gambar 4.6. Kriteria Daerah Penerimaan Atau Penolakan Variabel X_3	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Jawaban Responden

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

Lampiran 4 Uji Validitas

Lampiran 5 Uji Realibilitas

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Regresi

ABSTRAKSI

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK GULA WATOETOELIS PRAMBON – KRIAN

Oleh :
Angga Jati Purbaya

ABSTRAK

Di Era Globalisasi ini perkembangan perusahaan yang kian pesat dan kondisi perekonomian Indonesia yang pada saat ini tidak menentu membawa dampak pada meningkatnya persaingan yang semakin ketat dan terus berkembang dari perusahaan-perusahaan yang ada membuat semakin banyak perusahaan yang Go Publik. Pesaingan pada pabrik gula saat ini pun kian bersaing untuk memperoleh kepercayaan pada masyarakat dalam produk yang dihasilkan. Guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian.

Populasi yang diambil dalam penelitian adalah karyawan Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian, Bagian Instalasi, yang berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratifet Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan data kuesioner. Jenis data menggunakan kuantitatif dengan serangkaian hasil observasi.

Hasil dan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh persamaan regresi model diketahui bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menunjukkan adanya arah positif. Variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian adalah diterima dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.082 dengan nilai sig 0.040 untuk X_1 , t_{hitung} sebesar 2.014 dengan nilai sig 0.047 untuk X_2 , t_{hitung} sebesar 2.782 dengan nilai sig 0.007 untuk X_3 . sehingga dapat diartikan semakin sesuainya kompensasi dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, serta kepemimpinan yang efektif akan memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, yang dapat menguntungkan bagi pihak Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian .

Kata Kunci : kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di Era Globalisasi ini perkembangan perusahaan yang kian pesat dan kondisi perekonomian Indonesia yang pada saat ini tidak menentu membawa dampak pada meningkatnya persaingan yang semakin ketat dan terus berkembang dari perusahaan-perusahaan yang ada membuat semakin banyak perusahaan yang Go Publik. Hal ini akan membuat setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja semaksimal mungkin agar dapat memenangkan persaingan. Mereka berlomba-lomba untuk menjadi produsen yang terbaik dari yang ada dimata konsumen. Hal ini disebabkan oleh perkembangan zaman yang semakin maju baik di bidang teknologi informasi maupun komunikasi sehingga merubah pandangan konsumen terhadap suatu produk yang dihasilkan dimana mereka menginginkan produk yang bermutu tinggi, sangat fungsional, tepat waktu dan dengan harga yang murah.

Pesaingan pada pabrik gula saat ini pun kian bersaing untuk memperoleh kepercayaan pada masyarakat dalam produk yang dihasilkan. Guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dibutuhkan di dalam setiap perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan atau usaha dalam

perusahaan sekalipun dibantu oleh peralatan berteknologi tinggi. Agar tercapai kepuasan kerja karyawan, perlu memperhatikan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang. Dilihat dari sudut pandang perusahaan, kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi selain merupakan sumber pendapatan yang diandalkan untuk memenuhi kebutuhan hidup juga penting bagi karyawan sebagai individu karena kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik tempat kerja, peralatan kerja dan lain-lain. Lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja meskipun demikian banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Beberapa faktor yang dapat dimasukan dalam lingkungan kerja serta berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja antara lain: tempat kerja, peralatan kerja, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan kebisingan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang memenuhi kemampuan tersebut, karena bakat kepemimpinan tidak dimiliki oleh setiap orang

dan berhubungan dengan penguasaan seni dan teknis dalam melakukan tindakan-tindakan seperti teknik dalam memberikan perintah, teguran, memberikan anjuran, memberikan pengertian, memperoleh saran, memperkuat identitas kelompok, yang dipimpin, memudahkan pendatang baru untuk menyesuaikan diri menanamkan rasa disiplin dan dikalangan bawahan serta menyelesaikan konflik yang terjadi dilingkungan kerjanya.

Perusahaan sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan mengalami ketidakpuasan, maka karyawan yang tidak akan bekerja dengan baik, sebaliknya jika karyawan puas, maka mereka tentu akan bekerja lebih bersemangat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang ” pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian ?
2. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukanya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis :

- a. Sebagai sumbangan pemikiran bagi Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian dalam mewujudkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Diharapkan dapat sebagai sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis :

- a. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kemampuan SDM di Pabrik Gula Watoetoelis Prambon-Krian yang dapat memberikan kepuasan kinerja karyawan.